

分科会及び部会等における審議状況について

資料3-1 労働基準局関係

資料3-2 職業安定局関係

資料3-3 職業能力開発局関係

資料3-4 雇用均等・児童家庭局関係

勞 働 基 準 局 關 係

労働基準局所管の分科会等の審議状況

(平成24年8月1日以降)

1 労働契約法の改正等に伴う政省令、告示の改正（労働条件分科会）

【別紙1】

「労働契約法の一部を改正する法律」（平成24年法律第56号）の成立・公布等に伴い、関係政省令の改正を行った。

（平成24年8月10日：公布、一部施行、平成25年4月1日：全面施行）

① 労働契約法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令

労働契約法の一部を改正する法律附則第1項ただし書に規定する規定（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の施行期日を、平成25年4月1日とするもの。

② 労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令

労働契約法の一部を改正する法律の施行に伴い、労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準を定めるもの。

③ 労働基準法施行規則の一部を改正する省令

労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」（平成23年12月26日）に基づき、書面の交付の方法により明示しなければならない労働条件として「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を加えるもの。

④ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する告示

③の労働基準法施行規則の改正に伴い、契約締結時の明示事項等に係る規定を削除するもの。

（①から④までのいずれも平成24年9月19日：労働条件分科会において諮問、

10月10日：答申、10月26日：公布、②から④までは平成25年4月1日施行）

2 労働者災害補償保険法施行規則の改正（労働条件分科会労災保険部会）【別紙2】

労働者災害補償保険法の施行に関し、関係行政機関等に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる厚生労働大臣の権限を、都道府県労働局長に委任し、都道府県労働局長が当該権限を行使することとした。

また、海外派遣者の特別加入に係る事業の保険関係が消滅した場合の届書について、所轄労働基準監督署長への提出義務を廃止した。

（平成25年3月27日：労働条件分科会労災保険部会において諮問・答申。同年4月1日施行）

3 第12次労働災害防止計画の策定(安全衛生分科会)【別紙3】

労働安全衛生法第6条において、厚生労働大臣は、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項等を定めた計画（労働災害防止計画）を策定することとされている。第11次労働災害防止計画が平成24年度で終了することから、平成25年度を初年度とする新たな5か年計画を策定した。

第12次労働災害防止計画においては、業種や疾病などの重点対策ごとに数値目標を設定し、労働災害が増加している小売業・社会福祉施設・飲食店などの第三次産業を最重点業種として、取り組むこととした。また、死亡災害が多い建設業・製造業に対しては、墜落・転落災害、はさまれ・巻き込まれ災害などを重点として死亡災害減少に向けた取り組みを実施することとした。

（平成24年9月7日～平成25年1月22日：安全衛生分科会において審議、平成25年2月14日：諮問、2月15日：答申）

4 電離放射線障害防止規則等の改正(安全衛生分科会)【別紙4】

平成25年度から本格実施される事故由来廃棄物等の処分作業による放射線障害を防止するため、専門家検討会での検討を踏まえ、電離放射線障害防止規則等を改正した。改正内容としては、事故由来廃棄物の焼却等の中間処理、埋め立て等の処分を行う事業者に対し、①事故由来廃棄物等の処分を行う施設が満たすべき要件、②汚染検査の実施や防じんマスク、保護衣の着用、③作業規程の作成、④労働者への特別教育の実施などを義務づけた。

（平成25年3月25日：安全衛生分科会において諮問・答申。4月12日省令公布、7月1日施行予定）

5 中小企業退職金共済法施行規則の改正（勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)【別紙5】

中小企業退職金共済制度において、退職金の未請求者や共済手帳の長期未更新者に対して、直接、独立行政法人勤労者退職金共済機構から請求勧奨や手帳更新の注意喚起を確実に行えるよう、加入事業主が機構に提出する以下の書類に記載する事項として「被共済者の住所」を加えることとした。

- ① 一般の中小企業退職金共済制度における被共済者（従業員）の退職届
- ② 特定業種の退職金共済制度における退職金共済手帳の交付申請書

（平成24年10月22日：勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において諮問・答申。11月12日公布、平成25年1月1日施行）

6 中小企業退職金共済制度における平成25年度の付加退職金支給率について(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)【別紙5】

中小企業退職金共済制度における平成25年度の付加退職金の支給率（毎年の收支状況等に対応して算定）を0とすることとした。

（平成25年3月11日：勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において諮詢・答申）

【参考】 分科会等開催実績（平成24年8/1～平成25年5/27）

- ・ 労働条件分科会 9/19、10/10
- ・ 労働条件分科会労災保険部会 12/11、3/27
- ・ 安全衛生分科会 9/7、10/1、10/22、10/31、11/20、12/21、1/22、2/14、3/25
- ・ 勤労者生活分科会 11/30
- ・ 勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会 10/22、2/18、3/11、4/19

労働契約法の改正等に伴う政令、告示の改正

① 労働契約法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令

労働契約法の一部を改正する法律附則第1項ただし書に規定する規定(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)の施行期日を、平成25年4月1日とした。

② 労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令

労働契約法の一部を改正する法律の施行に伴い、労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準（複数の有期労働契約が6か月未満の間をおいて存在する場合の通算契約期間の計算のルールなど）を規定

③ 労働基準法施行規則の一部を改正する省令

労働契約締結に際しての労働条件の明示（労働基準法第15条）について、書面の交付の方法により明示しなければならない労働条件として「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を追加。
※労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方にについて」（平成23年12月26日）に基づくもの。

④ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する告示

③の労働基準法施行規則の改正に伴い、「有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働大臣告示第357号）から、契約締結時の明示事項等に係る規定を削除。

いざれも平成24年10月26日公布、②～④は平成25年4月1日施行

労働者災害補償保険法施行規則の一部改正(労災保険業務の事務の簡素合理化)

1. 労働者災害補償保険法の施行に關し、関係行政機関等に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる厚生労働大臣の権限を、都道府県労働局長に委任し、都道府県労働局長が当該権限を行使できることとした。

改正前

厚生労働大臣

都道府県労働局長

協力要請

関係行政団体

改正後

厚生労働大臣

都道府県労働局長
権限を委任

協力要請

関係行政団体

都道府県労働局長が、
関係行政機関又は公
私の団体に対し、資料
の提供その他必要な
協力を求めることがで
きるようになる。その
場合、厚生労働大臣
が自らその権限を行
使することを妨げない
ものとする。

2. 海外派遣者の特別加入に係る事業の保険關係が消滅した場合の届出について、所轄労働基準監督署への提出義務を廃止した。

第12次労働災害防衛計画のポイント

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減らさせるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です（5年ごとに厚生労働大臣が策定）。第12次計画の期間は平成25年度～29年度。

現状と課題

- 労働災害による被災者数（平成23年：震災直接原因分除く）
 - 死亡者数：1,024人（過去最少）
 - 死傷者数：117,958人（2年連続増加、平成24年も増加）

- 労働災害は長期的に減少しているが、第三次産業では増加（特に社会福祉施設は過去10年で2倍以上）
- 死亡災害も減少しているが、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

計画の目標

- ◆ 労働災害による死者の数を15%以上減少
- ◆ 労働災害による死傷者の数を15%以上減少

【業種別の労働災害の動向】（単位：人）

業種	平成14年	平成23年	災害増減率
建設業	26,299	16,773	-36.2%
製造業	38,323	28,457	-25.7%
第三次産業	43,053	50,243	+16.7%
小売業	12,187	12,680	+4.1%
社会福祉施設	2,411	5,900	+144.7%
飲食店	3,725	4,150	+11.4%
陸上貨物運送事業	15,319	13,820	-9.8%
全業種合計	132,330	117,958	-10.9%

労働災害全体の減少目標に加え、第12次の計画では、重点対策ごとに数値目標を策定し、達成状況を踏まえた対策を展開（目標の例）

重点業種ごとの数値目標（小売業20%減など）、メンタル対策取組率80%以上など

ポイント①
重点対策ごとに数値目標を策定

ポイント②
第三次産業を最重点業種に位置づけ

ポイント③
死亡災害への重点を絞った取組を実施

【業種によるはざまれ・巻き込まれ災害】
依然として死亡災害の半数以上を占める建設業、製造業にに対して、「墜落・転落災害」

災害の多い「小売業」「社会福祉施設」「飲食店」に対する集中的な取組を実施

事故由来廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策

平成25年度から本格実施される事故由来廃棄物等の処分作業による放射線障害防止対策を専門家検討会で検討し、平成25年2月に検討会報告書を公表。電離則等の関係法令を改正した。

改正電離則で規制する業務

1 以下の「事故由来廃棄物等」の処分の業務

- ① 除染等の措置に伴い生じた土壤のうち、放射能濃度が1万ベクセル毎キログラムを超えるもの(除去土壤)
- ② 事故由来放射性物質(東電福島第一原発事故により発生した放射性物質)により汚染された廃棄物で、1万ベクセル毎キログラムを超えるもの(汚染廃棄物)

(注)廃棄物等の処分過程での濃縮等により、セシウム以外の放射性同位元素が電離則が定める量と濃度の下限値を超えた事故由來放射性物質も含まれる。

2 「処分」には、以下の業務が含まれる。

最終処分(埋立)及び中間貯蔵、中間処理(選別、破碎、圧縮、濃縮、焼却等)、関連施設・設備の保守点検業務

改正の概要

廃棄物等の処分の事業を行う事業者に、新たに①～⑤の事項の実施を義務付ける。

① 事故由来廃棄物等の処分を行う設備が満たすべき要件

対象施設：廃棄物等取扱施設、破碎等設備、焼却炉、埋立施設、貯蔵施設、排気・排液処理施設等
内容：汚染された排気・排液が漏れるおそれがない構造とすること、出入口に二重扉を設ける等

② 汚染の拡大防止のための措置

汚染状況に応じたマスク・保護衣の着用、作業後の汚染検査の実施、容器の使用等

③ 作業の管理等

作業の方針・手順、安全装置の調整等に関する規程(マニュアル)の策定、保守点検作業の監督署への届出

④ 特別の教育

処分に従事する労働者に、あらかじめ、線量管理の方法、作業の方法、機械の使用方法等に関する知識、作業、機械の使用等に関する教育を実施

⑤ 除染特別地域等に処分施設を設置する場合の特例

施設を設置する以前に土壤等が汚染されている状況を踏まえ、汚染検査、容器の使用等に一定の特例を設ける

※ 管理区域の設定、被ばく線量測定・記録、被ばく限度、施設の線量等の限度等については、現行の電離則の規定と同様。

○ 中小企業退職金共済法施行規則の改正

改正の概要

中小企業退職金共済制度において、退職金の未請求者や共済手帳の長期未更新者に対して、直接、独立行政法人勤労者退職金共済機構から請求勧奨や手帳更新の注意喚起を確実に行えるよう、加入事業者が機関に提出する以下の書類に記載する事項として「被共済者の住所」を加えることとしたもの。

- ① 一般の中小企業退職金共済制度における被共済者(従業員)の退職申請書
- ② 特定業種の退職種の退職金共済制度における退職金共済手帳の交付申請書

※ 平成24年11月12日：公布
※ 平成25年1月1日：施行

○ 中小企業退職金共済制度における平成25年度の付加退職金支給率について

付加退職金の概要

中小企業退職金共済制度における退職金の額は、①と②の合計額とされている。
①掛金月額と掛金納付月数に応じて確定的に算定される部分（基本退職金）
②毎年度の運用収入等に対応して算定される部分（付加退職金）
このうち、②の付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、運用収入の見込額その他の事情を勘案して、当該年度の前年度末までに、労働政策審議会の意見を聴いて定めている。

答申の概要

中小企業退職金共済制度における平成25年度の付加退職金の支給率を〇とする。

職業安定局關係

職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 24 年 8 月 1 日以降)

「高齢者雇用対策」の検討

高齢者の雇用確保措置の充実を諮る「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」が、第 180 回通常国会に提出され、昨年 8 月 29 日に成立した（別紙 1）。

これを受け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する政令案要綱」、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」、「高齢者等職業安定対策基本方針案」及び「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針案」について昨年 10 月 2 日の雇用対策基本問題部会で議論し、「妥当」との結論に至り、昨年 11 月 2 日の第 88 回職業安定分科会審議会に報告し、同分科会でも「妥当」との結論に至り、答申がなされた（なお、政令案要綱については内容が形式整備であったことから報告事項とした）。

省令、告示については昨年 11 月 9 日に、政令については昨年 12 月 5 日に公布され、改正法とともに 4 月 1 日に施行された。

「駐留軍関係離職者等対策」の検討

我が国をめぐる国際環境等に鑑み、駐留軍関係離職者及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者の発生が今後も予想されることから、「駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」の有効期限の延長について、昨年 11 月 29 日の雇用対策基本問題部会で議論を行い、「延長等の改正を行うことが適当」との結論に至り、昨年 12 月 12 日の第 89 回職業安定分科会に報告し、了承を得た。

これを受け、「駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より 2 月 20 日に諮問され、同日の第 90 回職業安定分科会において、「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、法律案については 3 月 8 日に第 183 回通常国会に提出され、5 月 16 日に公布・施行された（別紙 2）。

「障害者雇用対策」の検討

雇用分野における差別の禁止、精神障害者の法定雇用率の算定基礎への追加等の今後の障害者雇用施策の充実強化について、障害者雇用分科会で昨年9月18日より10回にわたる議論を行い、3月14日に意見書を取りまとめた（別紙3）。

これを受け、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より3月21日に諮問され、同日の第59回障害者雇用分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、法律案については4月19日に第183回通常国会に提出されている（別紙4）。

「雇用保険制度」の検討

社会人の学び直しに対する支援措置等について検討するため、雇用保険部会で議論を開始した。（1回目：5月23日）

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の概要

(別紙1)

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定（衆議院での修正）

- ・ 事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

- ・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する法律案の概要

駐留軍関係離職者等臨時措置法

昭和33年時限法として成立。これまで10度延長。
平成25年5月16日に期限切れ。

- 駐留軍関係労働者は、国の施策である『米軍の基地再編等』に伴い、一時に大量に離職を余儀なくされるおそれがある。
こうした特別の事情に鑑み、特別の措置を講じ、その生活の安定に資することとしている。

《具体的な施策の例》
・職業転換給付金(就職促進手当、訓練手当等)の支給
・特別給付金の支給

【現在の状況】

- 駐留軍関係労働者の雇用状況は国際情勢の変動に影響され依然として不安定。
- 平成18年に、日米間で合意した再編の実施のための日米ロードマップ等により、沖縄に所在する部隊の国外への移転や施設の返還等の再編を実施する予定。

今後、駐留軍関係離職者が発生する可能性

引き続き駐留軍関係離職者対策及び漁業離職者対策が必要

上記2つの法律について、それをもとに5年間延長する改正法案を提出

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法

昭和52年時限法として成立。これまで7度延長。
平成25年6月30日に期限切れ。

- 漁業をめぐる国際環境が急激に変化しており、国際協定の締結等の事態に対処するための漁船の減船に伴い、一時に多数の漁業関係離職者が発生するおそれがある。
こうした特別の事情に鑑み、特別の措置を講じ、その生活の安定に資することとしている。

《具体的な施策の例》
・職業転換給付金(就職促進手当、訓練手当等)の支給

【現在の状況】

- マグロ類等の保存・管理措置の強化。
- ロシア連邦政府による流し網等の規制の強化。
- 各協定に基づく漁業交渉により漁獲割当等が変動。

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要)
 (平成25年3月14日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応

1 基本的枠組み

- 労働・雇用分野については、障害者雇用促進法の改正により対応

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別(直接差別)を禁止。間接差別については、将来的に今後の事例の蓄積を踏まえ検討
- 募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了等、雇用に係る全ての事項を差別禁止の対象。さらに、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要

3 合理的配慮の提供

- 職場における合理的配慮の提供を事業主へ義務付け
- 施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当
- 企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保
- 合理的配慮に係る経済的な負担への支援
- 事業主にとつて過度の負担に当たる場合は、合理的配慮の提供義務を負わない
- ※ 合理的配慮の具体的な内容等は、関係当事者(労働者、使用者、障害者、公益)の参画の下で検討し、指針として定めることが適当

4 権利擁護(紛争調整解決手続)

- 紛争が生じた場合には、まずは企業内での自主的な解決を図るべき
- 第三者による紛争解決手続きとして紛争調整委員会制度を活用した仕組みの創設
- 厚生労働大臣による、助言・指導、勧告規定の創設

2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等

- 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることは、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組めるよう、十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援の充実を進めつつ、実施することが必要
- 手帳を持たない発達障害者、難治性疾患者等については、現時点で雇用義務の対象とするのは困難

3 地域の就労支援の強化

- 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化や障害特性を踏まえた支援の強化等

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

(別紙4)

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。
ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
 - ・知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること
- (1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること(法定雇用率の引上げ分)について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日)

職業力開発局関係

職業能力開発分科会における審議状況について (平成 24 年 8 月 1 日以降)

1 省令改正について

第 69 回職業能力開発分科会（平成 25 年 3 月 27 日）において、以下の内容に係る省令改正案について、諮問・答申が行われた。

- ・ 職業訓練基準等の見直しについて【参考 1】
- ・ 求職者支援訓練の認定基準の見直しについて【参考 2】
- ・ 認定訓練助成事業費補助金及びキャリア形成促進助成金の見直しについて【参考 3】

2 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について

第 69 回職業能力開発分科会（平成 25 年 3 月 27 日）において、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律に基づく、都道府県へのポリテクセンター・ポリテクカレッジの譲渡について、現在の譲渡状況及び都道府県の検討状況を報告するとともに、告示改正による譲渡条件の緩和など当面の対応について議論。

【参考 4】

3 「地域若者サポートステーション」事業の今後のあり方に関する検討会報告

地域若者サポートステーション事業の今後の在り方を検討するため、平成 24 年 9 月～平成 25 年 2 月までに検討会を計 5 回開催し検討。第 5 回において報告書を取りまとめ、第 11 回職業能力開発分科会若年労働者部会（平成 25 年 3 月 25 日）及び第 69 回職業能力開発分科会（平成 25 年 3 月 27 日）に報告【参考 5】

4 第 9 次勤労青少年福祉対策基本方針の進捗状況

第 11 回職業能力開発分科会若年労働者部会（平成 25 年 3 月 25 日）において、「第 9 次勤労青少年福祉対策基本方針」について、現時点で具体的にどのような方策がとられているのか、進捗状況を確認するとともに、本方針の理念を実現するためのさらなる方策について議論。

○ 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案（概要）

・主な改正内容は以下の2点

1 指導員訓練課程の見直し

職業能力開発総合大学校で行う指導員訓練課程について、新たな指導員養成訓練（ハイレベル訓練）と指導員技能向上訓練（スキルアップ訓練）として再編する。

【改正を予定している内容】

(1) 指導員養成訓練

- ① 現行の新規高卒者等を対象とする4年制訓練の長期課程、長期課程修了者等を対象とした研究応用課程は廃止する。職業訓練指導員にならうとする大卒者等を対象に、訓練指導の現場で即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練（長期養成課程（2年～1年）及び短期養成課程（1年～1ヶ月））を設置する。

- ② 長期養成課程の修了者は、職業訓練指導員免許を取得し、専門課程の高度職業訓練を担当できる。
短期養成課程の修了者のうち、職業能力開発総合大学校の長が認める者は、職業訓練指導員免許を取得し、専門課程の高度職業訓練を担当できる。免許取得に至らずとも、一定の能力を有すると認める場合は、職業訓練指導員試験の一部を免除する。
- ③ 追加免許を付与する課程の専門課程は、職種転換課程に改める。応用課程の高度職業訓練を担当できる能力を付与する課程の応用研究課程は、高度養成課程に改める。

(2) 指導員技能向上訓練

職業訓練指導員のスキルアップを図るために研修課程を、指導員技能向上訓練として位置づける。

2 職業訓練基準等の見直し

主要産業分野の訓練科を実施する際の標準的な訓練内容（教科の科目、学科・実技の訓練時間数の配分等）を現状の技術動向を踏まえ、より適切なものに改める。

【改正を予定している分野】

普通課程（別表2）：建築・土木分野、設備施工系分野、設備管理・運転系分野、木材加工分野

※専門課程（別表6）及び応用課程（別表7）：機械系は検討の結果、省令改正を伴う見直し事項は無し。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則 の一部を改正する省令案(認定基準)【概要】

企業や地域のニーズに機動的に対応した訓練コースの設定を可能とすることを促進するため、求職者支援訓練の認定基準のうち、訓練機関の要件に係る以下の事項について改正するもの。

1. 同等訓練要件の緩和

認定を受けようとする職業訓練（以下「申請職業訓練」という。）の開始日から遡って1年間において、申請職業訓練と同等の内容の職業訓練を適切に行つた実績が必要。

改正案



認定を受けようとする職業訓練（以下「申請職業訓練」という。）の開始日から遡って3年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練を適切に行つた実績が必要。

2. 就職状況報告の回収率要件の緩和

過去に同一の訓練分野の求職者支援訓練を実施したことがある場合、その修了者等の就職状況に係る報告の回収率について、1コースでも
80%を下回つたときは、以後、全国で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

改正案



過去に同一の訓練分野の求職者支援訓練を実施したことがある場合、その修了者等の就職状況に係る報告の回収率について、3年間のうちに、2コース以上の回収率が80%を下回つたときは、以後、全国で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

3. その他

- 公布日施行。
ただし、上記1及び2の改正後の認定基準は、平成25年10月1日以後開始する求職者支援訓練の認定から適用。
- その他所要の規定の整備を行う。

認定訓練助成事業費補助金の改正(東日本大震災関連)

【制度の概要】

1 認定職業訓練

事業主等の行う職業訓練のうち一定水準を満たしたものを都道府県知事が認定。
(平成23年度実績： 施設数…1,143施設、訓練生数……約24万人)

2 認定職業訓練への補助

認定職業訓練を行う職業訓練法人等を対象に、助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその1／2(補助対象経費の1／3が上限)を補助(運営費、施設費、設備費の3種類)。(雇用保険法施行規則第123条)

【改正内容】※東日本大震災に伴う施設・設備復旧特例措置の延長(平成25年度末まで)

東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費の国庫負担率を引き上げる特例措置について、施設復旧工事が平成25年度となる施設があるため、引き続き実施する。

特例措置の対象

国から県への補助金の算定

	国から県への補助率	負担割合
通 常	1／2	1／3
特 例	2／3	1／2

東日本大震災に係る災害救助法の適用地域※に所在する認定訓練助成事業費補助金の対象となる職業訓練法人等が設置する認定訓練施設・設備の災害復旧に要する経費。

※青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の9県

対象：4県11施設(うち2県2施設について平成25年度措置予定)

※補助対象経費に占める国の負担割合の上限

キャリア形成促進助成金の見直し(平成25年度)(案)

趣旨・目的

若年労働者のキャリア支援、成長分野での人材育成といった政策課題に的確に対応するため、これらの政策課題に対応した訓練への助成に重点化する等の見直しを図る。

1 助成対象

平成24年度(予算額 85.6億円)

《政策課題対応型》(中小企業のみ助成)

- ① 若年人才育成コース (採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者への訓練)
- ② 成長分野等人材育成コース (健康、環境等の重点分野での人材育成のための訓練)
- ③ グローバル人材育成コース (海外関連業務に対する人材育成のための訓練)
- ④ 熟練技能育成・承継コース (熟練技能者の指導力強化又は技能承継のための訓練)
- ⑤ 認定実習併用職業訓練コース (厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練)
- ⑥ 自発的職業能力開発コース (労働者の自発的な能力開発に係る支援)

《一般型(政策課題対応型以外)》(中小企業のみ助成)

※ 助成対象訓練時間 20時間以上



◎新たに創設する「キャリアアップ助成金」に移行

一般職業訓練(正規雇用の労働者)

(助成率:中小1／3)

(助成率:中小1／2、大1／3)

自発的職業能力開発

(助成率:中小1／2)

※ 助成対象訓練時間 10時間以上



◎新たに創設する「キャリアアップ助成金」に移行

一般職業訓練【OFF-JT】又は有期実習型訓練【OJT付き訓練】(非正規雇用の労働者)

・経費助成(助成額 : 実費相当額 ※上限20万円(中小)、15万円(大))

・賃金助成(助成額 : 800円/h(中小)、500円/h(大))

・OJT実施助成 : 700円/h



◎「廃止」(ただし、政策課題対応型または一般型で対応)



短時間等職業訓練(非正規雇用の労働者)

(助成率:中小1／2、大1／3)

(助成率:中小1／2)

中小企業雇用創出等能力開発助成金

(助成率:中小1／2)

2 助成内容(助成額及び助成率)

	賃金助成	経費助成
政策課題対応型	800円/h	助成率1／2
一般型	400円/h	助成率1／3

※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は5～20万円。

※ このほか、認定実習併用職業訓練にOJT実施助成(600円/h)がある。

※ 自発的職業能力開発の制度導入奨励金(15万円)等は廃止。

ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について

1. 移管のスキーム

(1) 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律

都道府県が移管を希望し、その機能を維持できると厚生労働大臣が認めれば、移管することができる。
(平成25年度末まで)

(2) 移管条件

- ① 都道府県が譲渡を受けたがポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて譲渡前に行われていた職業訓練の定員、科目等を維持する場合に、職員引受割合に応じて譲渡額を減額。
- ② ①の場合に譲渡を受けた年度を含む2年度間、職員引受割合に応じた高率補助を実施。

職員引受割合	①施設の譲渡額の時価からの減額割合 (譲渡を受けた年を含む2年度間)	②運営費の補助
2分の1以上	10割(無償)	10割
3分の1以上～2分の1未満	8割	8割
3分の1未満	5割	5割

【参考4】

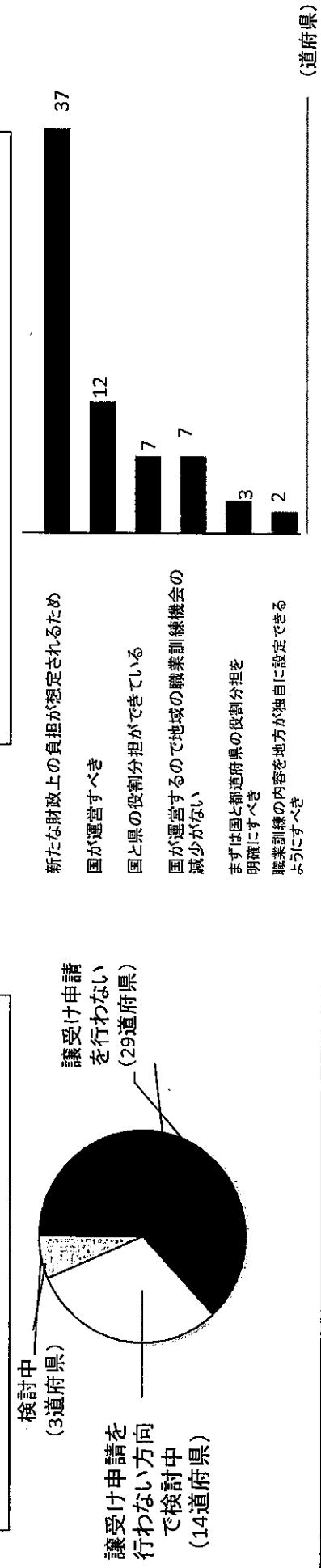
2. これまでの状況

(1) 廃止法提出前(平成21年4月～5月)に実施した調査では、ポリテクセンターで14道府県、ポリテクカレッジで1道府県が移管を希望。

(2) 道府県に対し、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの譲渡に関する意向確認を実施。

① H23アンケート調査(ポリテクセンター・ポリテクカレッジのある46道府県に実施(東京都のみなし。))

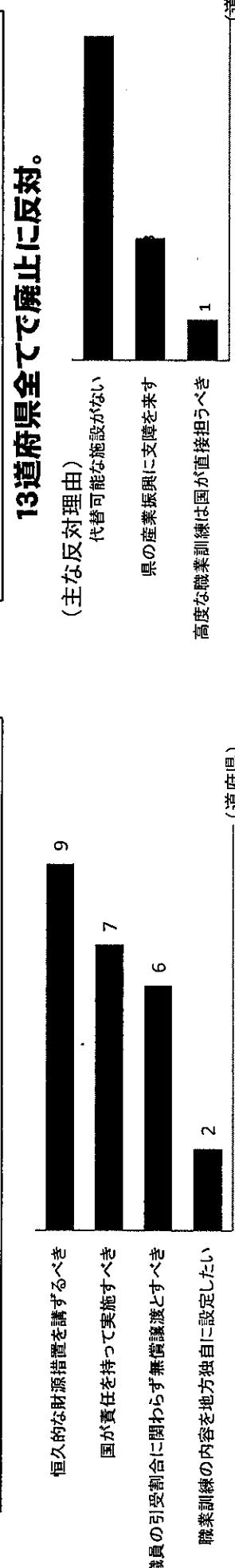
図1 ポリテクセンターの移管希望状況



② 能開局幹部による訪問(H24.10～11)

①のアンケート調査で移管を「検討中」と回答した3道府県に加え、ポリテクセンター等が複数ある道県を中心とする計13道府県に対して、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの移管を積極的に検討するよう、職業能力開発局の幹部が訪問。 移管希望無し

③ ポリテクセンター移管を希望しない理由 (複数回答)



3. 当面の対応

(1) 移管を促すため、移管条件の緩和を行う。

ポリテクセンター・ポリテクカレッジの「機能を維持」できると認められるとする具体的な基準を示している告示を改正し、移管条件を緩和。(25年4月メド)

(告示の改正内容案)

現：ポリテクセンター等で実施していた科目、内容、定員等は、特段の理由のない限り縮減できない

案：地域協議会(※)の了承を得ることを条件に、「特段の理由」がなくても縮減できるものとする。

(※) 都道府県がポリテクセンター等の移管・運営に際して設置する、労使、機構職員等で構成される協議会。

4. 今後の対応

- (1) 上記の告示改正を早急に行い、改正後、引き続き都道府県への移管の働きかけを行う。
- (2) 移管期限である平成25年度末までに移管が実現しない場合の対応についてはさらに検討を行う。

(参考) 総務省政策評価・独立行政法人評議委員会の「勧告の方向性」について(平成25年1月21日)

第1 業務実施体制の見直し
第2 地方施設の整理、統合

(略) 厚生労働省は、(1)①の都道府県との移管協議の結果を受けて方針を改めて示すものとする。また、当該方針を踏まえ、移管の見込みが立たないポリテクセンター等については、本法人が運営を続ける合理性及び必要性について厳格に検証し、明らかに合理性及び必要性を見いだせないものについては、廃止を含めて検討するものとする。
(1) 職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ)

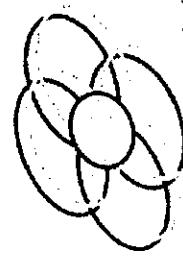
① 職業能力開発促進センター並びに職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校(以下「ポリテクセンター等」という。)については、受入条件が整う都道府県へ移管することとされており、現行の譲渡条件の期限(平成26年3月31日)までの間、都道府県との移管協議を主体的かつ積極的に進めるものとする。
②・③ (略)

「地域若者サポートステーション」事業の今後の方針に関する検討会 報告書

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という）事業は、ニート等の若者の就労支援を目的として、平成18年度より行なっているが、着実に実績を挙げるようになるとともに、中退者支援や、貧困の防止等、寄せられる期待も大きくなっている。こうした動きを踏まえ、今後のサポステの在り方について検討するため、職業能力開発局長が検討会を招集。5回の議論を経て、平成25年2月、報告書を取りまとめた。

具体的な方向性

- おおむね15～39歳のニート等の若者のほか、中退者・在学生のうち支援が必要な者に対しても、学校と連携して支援を行うことが必要。
- 専門的な相談、コミュニケーション訓練、職場体験等の他、必要に応じ、合宿を含む集中的な訓練も必要。
- 生活困窮者に対する生活支援策と連携し、支援を行っていくことが必要（窓口の併設等も有効）。
- 就職等進路決定者数のほか、変化の度合い等も、評価対象とすることが適当。
- サポステの拠点拡充、体制整備を図るとともに、これを恒久的な取組にすることが必要。
- 支援の質の担保のため、研修等により、専門人材の資質向上等を図ることが必要。
- 学校との連携強化に当たっては、サポステと学校、ハローワークで中退者情報を共有する仕組みを作ることや、学校からの求めに応じてサポステ職員が相談支援を行うこと等が必要。大学とも連携していくことが必要。
- ハローワークとの連携を徹底し、就労に向けた支援をより一層推進する。
- 周知・情報発信に力を入れ、認知度の向上を図る。



地域若者サポートステーション

雇用均等・児童家庭局關係

雇用均等分科会における審議状況について

(平成 24 年 8 月 1 日以降)

○男女雇用機会均等対策について議論（別添 1）

- ・ 男女の雇用機会均等を取り巻く状況について（平成 24 年 10 月 15 日、10 月 30 日）
- ・ 性別を理由とする差別の禁止について（間接差別を含む）（均等法第 5~7 条関係）（平成 24 年 11 月 28 日）
- ・ 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について（均等法第 9 条関係）（平成 24 年 12 月 19 日）
- ・ セクシュアルハラスメント対策について（均等法第 11 条関係）、ポジティブ・アクションの効果的推進方策について（均等法第 8 条、第 14 条関係）（平成 25 年 2 月 4 日）
- ・ 法の履行確保について（行政指導、紛争解決の援助、調停）（均等法第 15~30 条関係）、その他（平成 25 年 3 月 13 日）

○労働安全衛生法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（女性労働基準規則の一部改正案）について諮問・答申（別添 2）

女性の就業を禁止する業務に、エチルベンゼンとエチレンオキシドに係る業務を追加（平成 24 年 9 月 12 日）

○雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について諮問・答申（別添 3）

- ・ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金関係の見直しについて（平成 24 年 10 月 30 日、平成 25 年 3 月 29 日）
- ・ 均衡待遇・正社員化推進奨励金における父子家庭の父の取扱いについて（平成 24 年 2 月 20 日）
- ・ 両立支援助成金の見直し（期間雇用者継続就業支援コースの新設、ポジティブ・アクション加算制度の創設等）、均衡待遇・正社員化推進奨励金の廃止について（平成 25 年 3 月 29 日）

男女雇用機会均等法の検討状況について

別添1

1. 検討に至る経緯

平成18年の男女雇用機会均等法改正時の附則で、施行（平成19年4月1日）後5年を経過した場合に、施行の状況を勘案し、必要があると認めるとときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づき、必要な見直しをすることとされていることから、改正法の施行状況について、労働政策審議会雇用均等分科会で検討を開始した。

改正男女雇用機会均等法（平成18年）における検討規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律
(平成18年法律第82号) (抄)

附 則

（検討）

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるとときは、これららの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2. 主な検討事項（平成24年10月30日 第120回労働政策審議会雇用均等分科会提出資料）

- ・性別を理由とする差別の禁止について（間接差別を含む）（第5～7条関係）
- ・婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について（第9条関係）
- ・セクシュアルハラスメント対策について（第11条関係）
- ・ポジティブ・アクションの効果的推進方策について（第8条、14条関係）
- ・法の履行確保について（行政指導、紛争解決の援助、調停）（第15条～30条関係）
- ・その他（男女間賃金格差等）

3. 労働政策審議会 雇用均等分科会での検討

- ・平成24年10月15日 男女の雇用機会均等を取り巻く状況について
- ・平成24年10月30日 “
- ・平成24年11月28日 性別を理由とする差別の禁止について（間接差別を含む）（第5～7条関係）
- ・平成24年12月19日 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について（第9条関係）
- ・平成25年 2月 4日 セクシュアルハラスメント対策について（第11条関係）、ポジティブ・アクションの効果的推進方策について（第8条、14条関係）
- ・平成25年 3月13日 法の履行確保について（行政指導、紛争解決の援助、調停）（第15条～30条関係）、その他

**労働安全衛生法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（抄）について
(女性労働基準規則の一部改正案について)**

1 背景

(1) 現行規定

女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務（重量物取扱業務及び有害物を発散する場所における業務）について、労働基準法等により、妊娠婦以外の女性の就業も禁止している。

(2) 本年4月の女性労働基準規則の改正

有害物を発散する場所における業務について、

- ① 労働安全衛生法令により局所排気装置等の設置、作業環境測定の実施等が義務づけられ、管理濃度が設定されている物質のうち、
- ② 厚生労働省のGHS分類で生殖毒性が区分1若しくは授乳影響あり、又は生殖細胞変異原性が区分1に該当する25物質を発散する場所で行う次の業務について、全ての女性の就業を禁止した。
 - ・ 送気マスク等の着用が義務づけられている業務
 - ・ 労働安全衛生法令に基づき第三管理区分とされた屋内作業場における業務

なお、母性保護に係る専門家会合報告書（平成23年12月）において、新たな知見に基づき、労働安全衛生法令への追加又はGHS分類において生殖毒性等の区分の変更等が行われた物質については、改めて上記要件に照らし、合致するものは女性就業禁止業務の対象物質へ追加等する必要があるとされた。

(3) 労働安全衛生法施行規則等の一部を改正する省令案等について

- ① 労働安全衛生法令の対象物質としてインジウム化合物、エチルベンゼン、コバルト及びその無機化合物が追加されることとなった。
- ② また、エチレンオキシド等について、船倉等の燻蒸作業における濃度測定業務等において送気マスク等の使用が義務づけられることとなった。

2 改正の内容

次の業務を女性の就業を禁止する業務に追加する。

- ・ 上記1(2)に該当するエチルベンゼンについて、①第3管理区分に区分された屋内作業場における業務及び②エチルベンゼン塗装業務であって送気マスク等を使用する必要がある業務
- ・ 既に女性労働基準規則の対象となっているエチレンオキシドに係る濃度測定業務等であって送気マスク等を使用する必要がある業務

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について
(事業所内保育施設設置・運営等支援助成金関係の見直し関係)

1 現行制度

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金は、一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築若しくは建替え又は保育遊具等の購入を行った事業主又は事業主団体（以下「事業主等」という。）に対する助成金であり、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とするものである（雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第116条第1項及び第3項）。

2 改正の趣旨と内容

（1） 本助成金の支給内容については、本年6月の厚生労働省行政事業レビューの指摘を踏まえた以下の見直しを行うことから、それに伴う所要の改正を行うこととする。

① 設置費・増築費・建替費（雇保則第116条第3項第2号イ）

- ・ 助成率 大企業 1／3（現行は1／2、中小は2／3）
- ・ 限度額 大企業の設置費・建替費 1,500万円（現行は2,300万円）
大企業の増築費 750万円（現行は1,150万円）

※ 中小は現行の額とする。

② 運営費（雇保則第116条第3項第2号ハ(2)）

助成期間 最長5年（現行10年）

③ 保育遊具等購入費（雇保則第116条第3項第1号ロ及び第2号ロ）

廃止（現行は上限40万円）

（2） 施行日前に本助成金の支給に係る申請を行った事業主等に対する本助成金の支給については、なお従前の例によることとする。

※ 上記内容のほか、支給要領において次の内容を盛り込むこととしている。

- 支給対象となる事業所内保育施設
 - ・ 保育施設の最低定員 6人（現行は10人）
 - ・ 面積要件を認可保育所並みに緩和（現行は施設の規模について1人当たりの面積が7m²以上）
 - ・ 入所乳幼児数が施設定員の60%以上（中小企業30%以上）かつ、自社で雇用する労働者の子が半数以上（現行は自社労働者の子が1人以上、被保険者の子が半数以上）
- 申請受付打切り後に着工した施設についても認定申請を受付
(通常、着工2ヶ月前に認定申請。認定後1年内に運営開始、支給申請（1, 7月))

均衡待遇・正社員化推進奨励金における父子家庭の父の取扱いについて

改正の経緯

- 母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法が国会で可決・成立し、
本年3月1日から施行

■ 母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法(平成24年法律第92号)(抄)
第8条 国は、母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の促進を図るために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 父子家庭の父についても、パート、アルバイトなどに就いている者が増加し、平均年収300万円未満世帯も4割以上となるなど、母子家庭の母と同様、安定した就労に就くのは厳しい状況の者も存在
 - ・ パート・アルバイト等に就いている者の増加(平成18年3.6%→平成23年8.0%)※
 - ・ パート・アルバイト等に就いている者の平成22年の平均年間就労収入は175万円(正規の職員・従業員は426万円)※
 - ・ 平均年間就労収入300万円未満層の増加(平成18年37.2%→平成23年43.6%)※
- ※ 全国母子世帯等調査結果
・ 児童扶養手当受給世帯も父子世帯の約3割と高止まり

改正の内容

父子家庭の父も母子家庭の母等に準じ、

均衡待遇・正社員化推進奨励金における正社員転換制度(転換促進)及び短時間正社員制度(定着促進)の加算措置の対象とする。(平成25年3月1日施行)

なお、父子家庭の父の範囲については、児童扶養手当を受給している者とする。

※ このほか、母子家庭の母等を対象としている特定就職困難者雇用開発助成金、訓練手当、特定求職者雇用開発助成金についても同様に父子家庭の父を対象とする

**雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について
(両立支援助成金の見直し・均衡待遇・正社員化推進奨励金の廃止関係)**

1 改正の内容

(1) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の改正（雇保則第116条第3項第2号）

① 設置費及び増築費

初年度及び3年度目から5年度目までのいずれかの年度の2段階で支給する。（現行は、初年度に一括支給）

② 運営費

支給額は、各年に要した費用から保育料相当額（※）を控除した額の1/2（中小は2/3）とする。（現行は、各年に要した費用の1/2（中小企業は2/3））

※ 保育料相当額：定員総数（上限10人）×1万円（中小は5千円）×運営月数

③ 経過措置

施行日前に改正前の内容に基づく申請を行った事業主等に対する本助成金の支給については、なお従前の例による。

※ 上記内容のほか、支給要領において次の内容を盛り込むこととしている。

○ 設置費

定員1人当たり基準面積（7m²）と1m²当たりの基準単価を設定

○ 休園施設の取扱い

5年を超えて運営休止中の保育施設について、再開計画書（3年以内）の提出を事業主に求め、再開計画期間内に運営を再開できない場合は設置費、増築費を返還。

○ 定員変更頻度

定員変更是1年に1度までとする。なお、設置費の支給を受ける場合は、2回目の支給を受けたまで3年度目は、定員の変更を不可とする。

(2) 期間雇用者継続就業支援コースの新設（雇保則第116条第4項第1号ロ及び第2号ロ）

平成25年4月1日以降に、6ヶ月以上の育児休業を終了した期間雇用者を原職等に復帰させ、又は通常の労働者に転換させ、育児休業終了後6ヶ月以上継続して雇用した中小企業事業主を対象とした助成金のコースを新設。

支給額	
1人目	40万円
2~5人目まで	15万円
通常の労働者に転換させた場合	1人目 10万円加算 2~5人目 5万円加算

(3) 中小企業事業主に係る定義変更

① 支給対象事業主の基準を、中小企業基本法に基づく中小企業事業主に統一。

ア 子育て期短時間勤務支援助成金（雇保則第116条第2項第2号）

（現行は、常用労働者数が100人以下又は101人以上で支給内容を区分）

イ 中小企業両立支援助成金

a 代替要員確保コース（雇保則第116条第4項第1号イ及び第2号イ）

（現行は、300人以下企業事業主に支給）

b 休業中能力アップコース（雇保則第139条）

（現行は、300人以下企業事業主又は構成企業の過半数が300人以下企業の事業主団体に支給）

② 経過措置

ア 子育て期短時間勤務支援助成金

平成25年度中に支給要件を満たした場合は、下記網掛け下線部の支給額とする。

	100人以下	101人以上		
中小企業事業主	1人目 2~5人目	40万円 15万円	1人目 2~5人目 ^{6~10人目}	40万円 15万円 ^{10万円(なし)}
上記以外	1人目 2~5人目 ^{6~10人目}	40万円(30万円) 15万円(10万円) 10万円	1人目 2~10人目	30万円 10万円

（括弧内は改正後の新雇保則を適用した場合の支給金額）

イ 中小企業両立支援助成金

平成25年度中に旧要件を満たした場合は、従前の支給対象事業主を中小企業事業主とみなして支給する。

(4) 継続就業支援コースの廃止（雇保則第116条第4条第1号ロ及び第2号ロ）

経過措置として、施行日前に旧雇保則の要件を満たし、育児休業を終了した被保険者がいる事業主については、当該被保険者に係る支給に限り、従前の通りとする。

(5) 両立支援助成金の支給額上乗せ制度の創設（ポジティブ・アクション加算）

（雇保則第116条第5項及び第139条第5項）

両立支援の実効性を高めるため、中小企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の「女性の活躍推進宣言コーナー」で宣言し、当該数値目標を達成した場合に、中小企業両立支援助成金（※）の支給額を5万円上乗せする。（1企業あたり1回を限度）

※ 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コース）

(6) 均衡待遇・正社員化推進奨励金の廃止（パート則第12条及び第13条、雇保則第118条の2並びに労災則第26条）

均衡待遇・正社員化推進奨励金は、平成25年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度に整理・統合される予定であるため、平成25年3月31日をもって、本奨励金を廃止することとともに、廃止前に奨励金の支給を受けることができることとなつた事業主に対し、奨励金を支給するための経過措置を定める。

両立支援助成金

平成25年度予算額62.1億円(平成24年度 80.7億円)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

29.5億(37.1億)

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

		助成率
①設置費※1	大企業 中小企業	1／3(上限1,500万円) 2／3(上限2,300万円)
②増築費※1	増築 建替え	大企業 中小企業 1／3(上限1,500万円) 1／2(上限1,500万円)
③運営費※2	大企業 中小企業	1／2、中小企業 2／3 (上限1,179万6千円)

※1 2回（初年度及び3年度目から5年度目までのいずれかの年度）に分けて支給

※2 運営開始後5年間支給

子育て期短時間勤務支援助成金

12.1億(11.3億)

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

中小企業両立支援助成金

代管型雇用保証コース 1.2億(1.4億)

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	15万円 (注)
--------------	-------------

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

休業中能力アップコース 0.6億(0.7億)

育児休業又は介護休業取得者を構成事業主の過半数が中止を目的とした能力の開発及び向上に関する措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主又は構成事業主団体に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

支給限度額	21万円 (注)
-------	-------------

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

支給額	40万円
支給額	15万円

期間雇用者による新規事業開拓「一社4.8億(0億)

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職事業主であつて、6ヶ月以上継続して雇用した中小企業事業主の整事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出た事業主が対象。）

支給額
1人目
2人目から5人目まで
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合 1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

経営改善コース 1.6億(1.1億)

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であつて、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出た事業主が対象。）

支給額
1人目
2人目から5人目

代管型雇用保証コース 1.8億(0億)

※ 1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

支給額
40万円 (注)
15万円 (注)

